

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CHAROEN
POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

AHMAD FAUZI

NIM. 11471104810



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2019 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CHAROEN
POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

AHMAD FAUZI

NIM. 11471104810



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2019 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD FAUZI
 NIM : 11471104810
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
 CHAROEN POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG.

DISETUJUI
 OLEH PEMBIMBING

DR. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI



Dr. Drs. H. MUH. SAID, HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD FAUZI
 NIM : 11471104810
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
 CHAROEN POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG
 HARI/TGL UJIAN : JUMAT, 15 NOVEMBER 2019

**DIKETAHUI OLEH
 KETUA PENGUJI**

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Hi. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II

MERI SANDORA, SE, MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CHAROEN
POKHPAND JAYA FRAM 3
BANGKINANG**

AHMAD FAUZI
NIM: 11471104810

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode Sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif menunjukkan hasil uji t bahwa variabel keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F disimpulkan bahwa variabel keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Bangkinang. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,723 ini menunjukkan variabel yang diteliti (keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Charoen Pokhpand Farm 3 Bangkinang”**, merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam buat reformator ummat selalu penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga serta sahabatnya yang telah berhasil membuka tabir peradaban baru, dari peradaban jahiliyah menuju peradaban Islam yang merupakan Dinul Haq sebagai rahmatan lil'alamin dan berjuang merubah peradaban dunia dari keburukan menjadi yang lebih baik. Dan telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu seperti yang kita rasakan saat ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang yang berada disekeliling penulis sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaannya skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda Tercinta. Ayah Sibiran dan Ibu Mardiana atas segala do'a yang tak pernah henti-hentinya selama ini, yang telah bersusah payah berjuang membanting tulang, memeras keringat untuk membesarkan dan membiayai pendidikan saya sampai selesai kuliah. Semoga Ayah dan Ibu selalu diberi kesehatan dan dalam naungan ridho Allah AWT.

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahiddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Leny Nofianty, MS, SE, M.SI, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

10. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terima Kasih kepada Kakak dan Adik kandung saya Albaihaki dan Mifta Hul Jannah yang selalu menjadi penyemangat.

Terima kasih yang luar biasa untuk sahabat seperjuangan, Tomi Eka Saputra, Agus, Ayu Yolanda, Puji Wahyuningsih, Ahmad Yani, Ultradas, Ilham Furqoni, dan Arif yang selalu ada dalam proses pembuatan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Seluruh karyawan PT. Charoen Pokhpan Bangkinang yang telah membantu penulis dalam penelitian.

15. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen E 2014 dan SDM lokal A 2014, yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

16. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila ada kekurangan dalam karya ini, hanya kepada Allah penulis memohon ampun. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. *Jazakumullah Khairan Katsiran.*

Wallahu A'alam Bissahawab.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 29 November 2019

Penulis

Ahmad Fauzi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR PIE CHART	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	18
2.3.1 Pengertian Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	18
2.3.2 Tujuan Keselamatan & Kesehatan Kerja	19
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi K3	20
2.3.4 Standar Keselamatan Kerja	23
2.3.5 Indikator Keselamatan & Kesehatan Kerja	24
2.4 Disiplin Kerja.....	24
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	26
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4	Indikator Disiplin Kerja	27
2.4.5	Hubungan Antara Variabel.....	28
2.5	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja.....	30
2.5.1	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	30
2.5.2	Pandangan Islam Tentang K3.....	32
2.5.3	Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	33
2.6	Penelitian Terdahulu	35
2.7	Variabel Penelitian.....	38
2.8	Kerangka Pemikiran	38
2.9	Hipotesis	38
2.10	Konsep Operasional Variabel	39
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1	Lokasi dan Penelitian.....	40
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5	Analisa Data.....	42
3.6	Uji Kualitas Data	43
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8	Regresi Linier Berganda	46
3.9	Uji Hipotesis	47
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	50
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	51
4.3	Struktur Organisasi	52
4.4	Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi	54
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1	Karakteristik Responden.....	58
5.2	Deskriptif Variabel	56



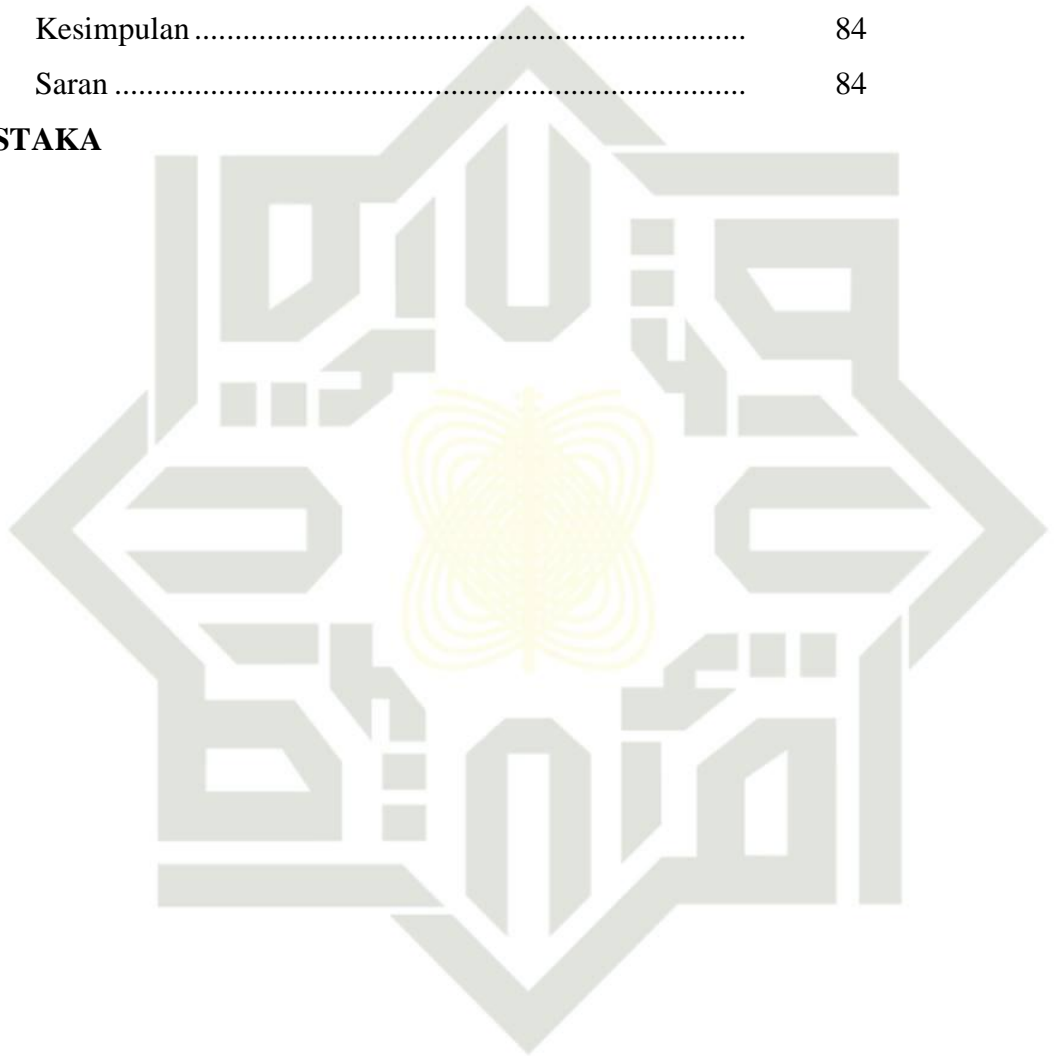
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	66
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	68
5.5	Analisis Data Penelitian.....	72
5.6	Pembahasan	80
BAB VI	PENUTUP	84
6.1	Kesimpulan	84
6.2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Tahun 2014-2018	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Pada Tahun 2014-2018	4
Tabel 1.3	Jenis Pemberian Balas Jasa Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.....	5
Tabel 1.4	Realisasi Produksi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Tahun 2014 – 2018.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Tedahulu	35
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	39
Tabel 3.1	Bobot Jawaban Kuesioner	42
Tabel 3.2	Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin – Watson	46
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	59
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 5.8	Uji Validitas.....	66
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	68



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	71
Tabel 5.11	Uji Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin – Watson	73
Tabel 5.12	Uji Otokorelasi.....	73
Tabel 5.13	Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 5.14	Uji T Hitung.....	76
Tabel 5.15	Uji F Hitung	78
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	79

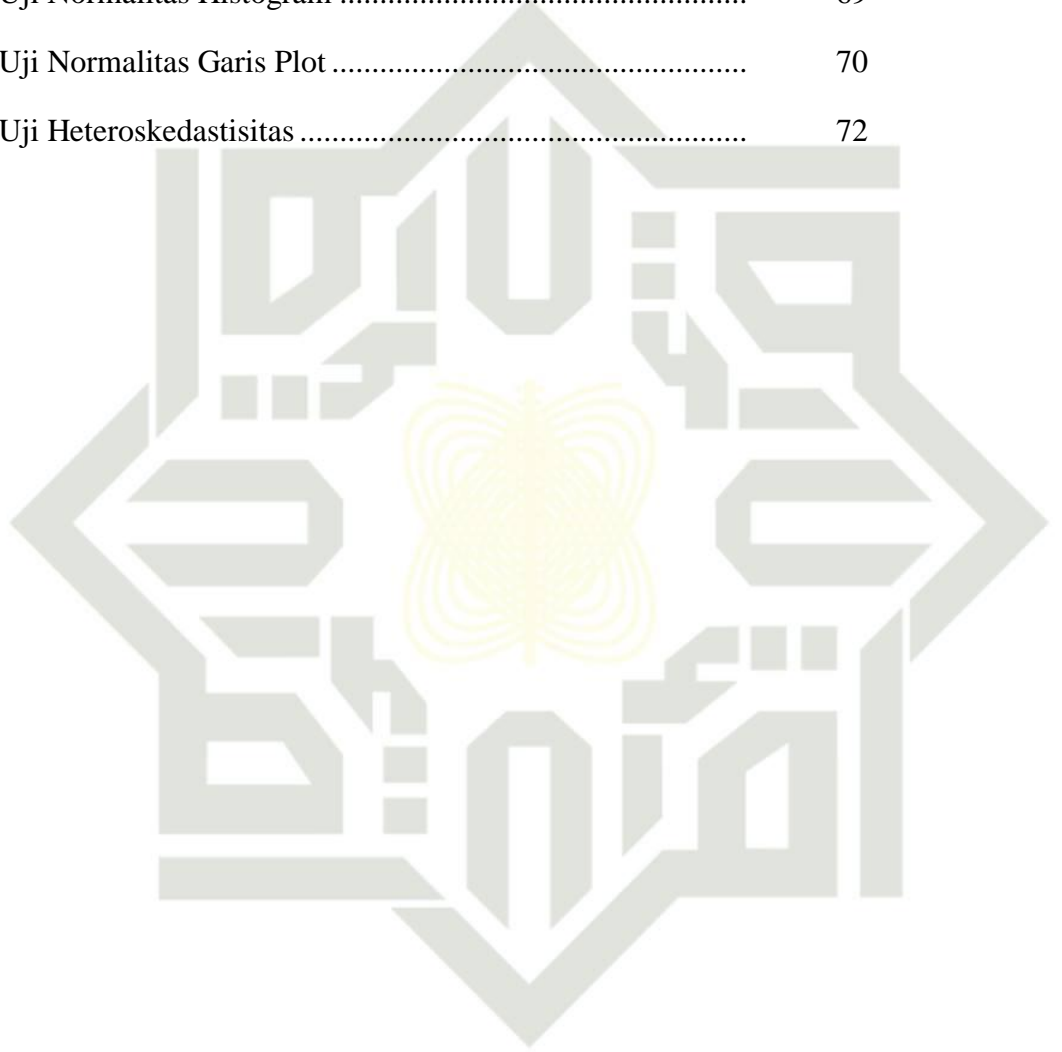


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	53
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	69
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	70
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	72



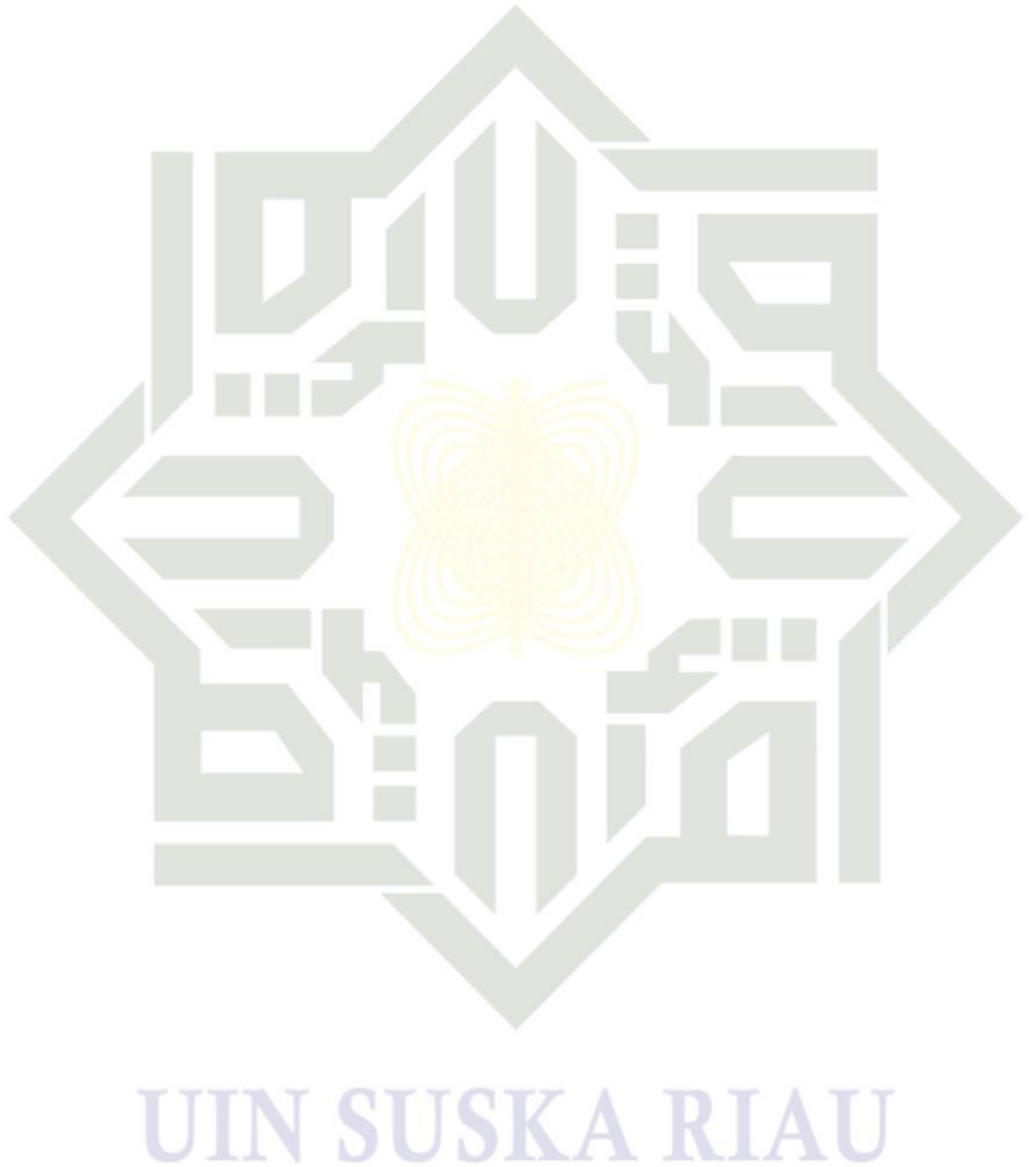
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PIE CHART

Pie Chart 5.1	Bentuk Pie Chart Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	60
Pie Chart 5.2	Bentuk Pie Chart Disiplin Kerja	63
Pie Chart 5.3	Bentuk Pie Chart Kepuasan Kerja	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan dengan pesat dalam ruang lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya kekompakan dalam mengerjakan setiap pekerjaan agar kepuasan bagi setiap karyawan semakin baik. Untuk mewujudkan hal itu tentunya perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan sangat baik seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Karena semua itu harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan untuk mencapai itu semua harus dapat dicapai oleh manusia itu sendiri dalam hal ini adalah karyawan, karena karyawan merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan karena karyawan merupakan pemakai dan penggerak atau penentu dari segala aktivitas baik di dalam atau di luar perusahaan.

Kepuasan kerja dalam organisasi itu sangat penting, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi perusahaan untuk dapat lebih mengembangkan perusahaan tersebut. Kepuasan setiap individu itu berbeda-beda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan modal utama bagi setiap perusahaan, disebabkan karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan supaya perusahaan dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapainya. Oleh karena itu perusahaan wajib untuk mendukung karyawan supaya tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, yaitu dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelayanan K3 yang sesuai dengan *standart operating procedure* (SOP) perusahaan. Adapun alat keselamatan kesehatan kerja yang dipakai oleh karyawan pada PT. Pokhpand ini seperti sepatu, sarung tangan, masker, baju kerja, topi dan alat P3K.

Keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman kepada karyawan, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya” (Handoko, 2008:193). Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2008:149) bahwa : para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurangnya dengan tiga alasan, yaitu : (1) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri; (2) karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang; (3) kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaannya. Rasa puas yang dirasakan karyawan dapat berpengaruh terhadap mutu kinerja karyawan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalau datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2011:212).

Objek penelitian ini yaitu pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang, terletak di Desa Silam Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi telur ayam. PT Charoen Pokhpand ini adalah perusahaan multinasional yang berpusat di Thailand dan masuk di Desa Silam pada tahun 2006.

Tabel 1.1 Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah (Orang)
		Ringan (Orang)	Berat (Orang)	Meninggal Dunia (Orang)	
2014	40	11	2	-	13
2015	40	13	3	-	16
2016	40	9	-	-	9
2017	40	7	1	-	8
2018	40	7	-	-	7

Sumber : PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir jumlah kecelakaan yang tertinggi adalah pada tahun 2015 yaitu sebanyak 16 orang dari 40 karyawan dibagian pengolahan dengan 13 orang kecelakaan ringan dan 3 orang kecelakaan berat. Adapun akibat dari kecelakaannya seperti tergores benda tajam, terjepit, jatuh terpeleset, kejatuhan barang, dan terkena benturan keras sampai terkilir kaki atau tangannya dan memar-memar, jika masih bisa ditangani/diobati dengan alat P3K perusahaan itu termasuk kecelakaan ringan kalau sudah tidak bisa di obati diperusahaan atau dibawa kerumah sakit itu termasuk kedalam

kecelakaan berat . Dan maksud dari kecelakaan yang diklasifikasikan meninggal dunia adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan nyawa hilang seseorang.

Dari penelitian-penelitian yang sering dilakukan ternyata faktor manusia memegang peran penting dalam hal timbulnya kecelakaan. Penelitian menyatakan bahwa 80% - 85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan faktor manusia dan kurangnya disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja serta kesehatan karyawan yang sering menurun, maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika masalah itu terjadi. Kesehatan yang makin menurun mengakibatkan timbulnya berbagai macam penyakit-penyakit yang tentunya sangat merugikan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingkat absensi karyawan ikut berpengaruh serta terkait kedisiplinan karyawan mematuhi aturan perusahaan. Untuk melihat perkembangan absensi karyawan bagian produksi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Pada Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Sakit / Bulan	Rata-rata Izin / Bulan	Rata-rata Mangkir/Bulan
		Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi
2014	40	29 kali	16 kali	7 kali
2015	40	18 kali	20 kali	11 kali
2016	40	31 kali	18 kali	4 kali
2017	40	36 kali	11 kali	-
2018	40	22 kali	13 kali	1 kali

Sumber : PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 tingkat absensi karyawan dan kondisi karyawan yang sering izin, sakit dan mangkir yang masih banyak, maka ini merupakan hal yang dapat merugikan perusahaan. Penyebab hal ini diduga karena seringnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan meminta izin dengan alasan mendapatkan kemalangan seperti sakit, anggota keluarga sakit atau berduka, dan permainan shift masuk yang dilakukan oleh para karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan semangat kerja dengan cara memotivasi, memperhatikan kebutuhan karyawan, cara kepemimpinan, memperhatikan lingkungan kerja sekitar karyawan dan faktor-faktor lain.

Dari kedua data diatas faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja terganggu yaitu dari sisi disiplin kerja karyawan, karena masih ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan saat melakukan pekerjaannya sehingga terjadi kecelakaan kerja, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokhpand Bangkinang ini seperti: kompensasi dan kondisi kerja. Berikut jenis pemberian balas jasa karyawan pada PT Charoen Pokhpand Bangkinang dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3 Jenis Pemberian Balas Jasa Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

No	Jenis Balas Jasa Yang Diberikan
1	Gaji pokok (Rp. 2.700.000 per bulan)
2	Tunjangan kesehatan
3	Tunjangan makan dan minum
4	THR

Sumber : PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Charoen Pokhpand Bangkinang belum sesuai dengan ketentuan yang minimum Kabupaten Kampar Tahun 2019. Sehingga dengan pemberian balas jasa yang tidak sesuai dengan UMK Kampar tersebut dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan sehingga mereka tidak bekerja secara optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehubungan dengan usaha pencapaian kepuasan kerja karyawan yang baik maka pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan, karena karyawan yang dihadapi adalah manusia yang dinamis, yang suatu saat pada keadaan tertentu berubah, baik dalam hal kebutuhan, keinginan, maupun tuntutan. Untuk lebih jelas nya berikut ini akan penulis gambarkan dalam bentuk tabel jumlah tenaga kerja, rencana produksi, realisasi produksi dan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang pada lima tahun terakhir.

Tabel 1.4 Realisasi Produksi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Bagian Produksi Tahun 2014 - 2018

Tahun	Tenaga Kerja	Target Produksi	Realisasi Produksi / Tahun	Produktivitas / Tahun	Persentase (%)
2014	40	2.500.000	1.980.300	49.507,50	79,21
2015	40	2.500.000	1.865.500	46.637,50	74,62
2016	40	2.500.000	1.922.900	48.072,50	76,91
2017	40	2.500.000	2.009.000	50.225	80,36
2018	40	2.500.000	1.994.650	49.866,25	79,78

Sumber : PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan karena seringnya ketidak hadiran karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas yang dihasilkanpun menurun. Bahkan karena seringnya karyawan tidak hadir mengakibatkan realisasi produksi tidak tercapai dari target produksi yang telah ditetapkan. Dilihat dari tabel 1.4 pada tahun 2014 menunjukkan realisasi produksi di bawah target yang ditetapkan dengan angka 1.980.300 Butir telur dengan persentase 79,21% di bawah target yang telah di tetapkan yaitu 2.500.000 Butir



telur. Selanjutnya tahun 2015 terealisasi 1.865.500 Butir telur atau 74,62% juga di bawah target perusahaan yaitu 2.500.000 Butir telur. Berikutnya pada tahun 2016 terealisasi 1.922.900 Butir telur atau 76,91% dibawah target produksi yaitu 2.500.000 Butir telur. Selanjutnya tahun 2017 terealisasi 2.009.000 Butir telur atau 80,36% dibawah target produksi 2.500.000 Butir telur. Dan terakhir pada tahun 2018 terealisasi 1.994.650 Butir telur atau 79,78% dibawah target produksi 2.500.000 Butir telur.

Pada hasil ini menunjukan bahwa perusahaan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat di sebabkan oleh banyak faktor terutama karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Selain itu faktor lain yang terjadi di PT. Pokhpand ini adalah kurangnya pemeliharaan lingkungan kerja yang dirasakan dan dikeluhkan karyawan yaitu lingkungan kerja fisik atau benda-benda yang berada disekitar tempat kerja karyawan seperti pencahayaan yang kurang, hal ini dapat mengganggu berjalannya produksi atau pekerjaan para karyawan.

Selain itu bau-bauan yang tidak enak di lingkungan kerja dan mengganggu kenyamanan kerja yang ditimbulkan oleh kotoran yang dihasilkan dari unggas itu sendiri. Kotoran yang ada apabila dalam kondisi basah akan menyebarkan bau yang tidak berkenan dimana hal itu juga berpengaruh terhadap kondisi unggas apabila tingkat bau yang tidak berkenan sudah diluar kewajaran akan mengganggu unggas dimana kotoran yang ada menjadi tempat perkembangbiakan virus maupun bakteri yang dapat mengganggu unggas maupun para karyawan. Selain itu dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) padahal perusahaan telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyediakan APD yang sangat baik bagi para pekerja namun rendahnya tingkat kesadaran para pekerja dalam menggunakan APD secara benar selama bekerja. Dari hal tersebut maka pihak perusahaan harus memperhatikan masalah ini dengan sebaik-baiknya, karena apabila masalah ini tidak teratasi dengan baik maka akan berakibat buruk pada perusahaan tersebut.

Menurut Kadarisman (2012:8), kinerja sangat dipengaruhi tingkat kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan prestasi kerja (kinerja), kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Kadarisman, 2012:48). Menurut Notoatmodjo (2009: 153) besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang dengan judul : “ **PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG**”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang?
3. Apakah keselamatan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara keselamatan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih mengetahui teori-teori mengenai pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang dalam menganalisa pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

3. Bagi Akademis

Menjadi masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

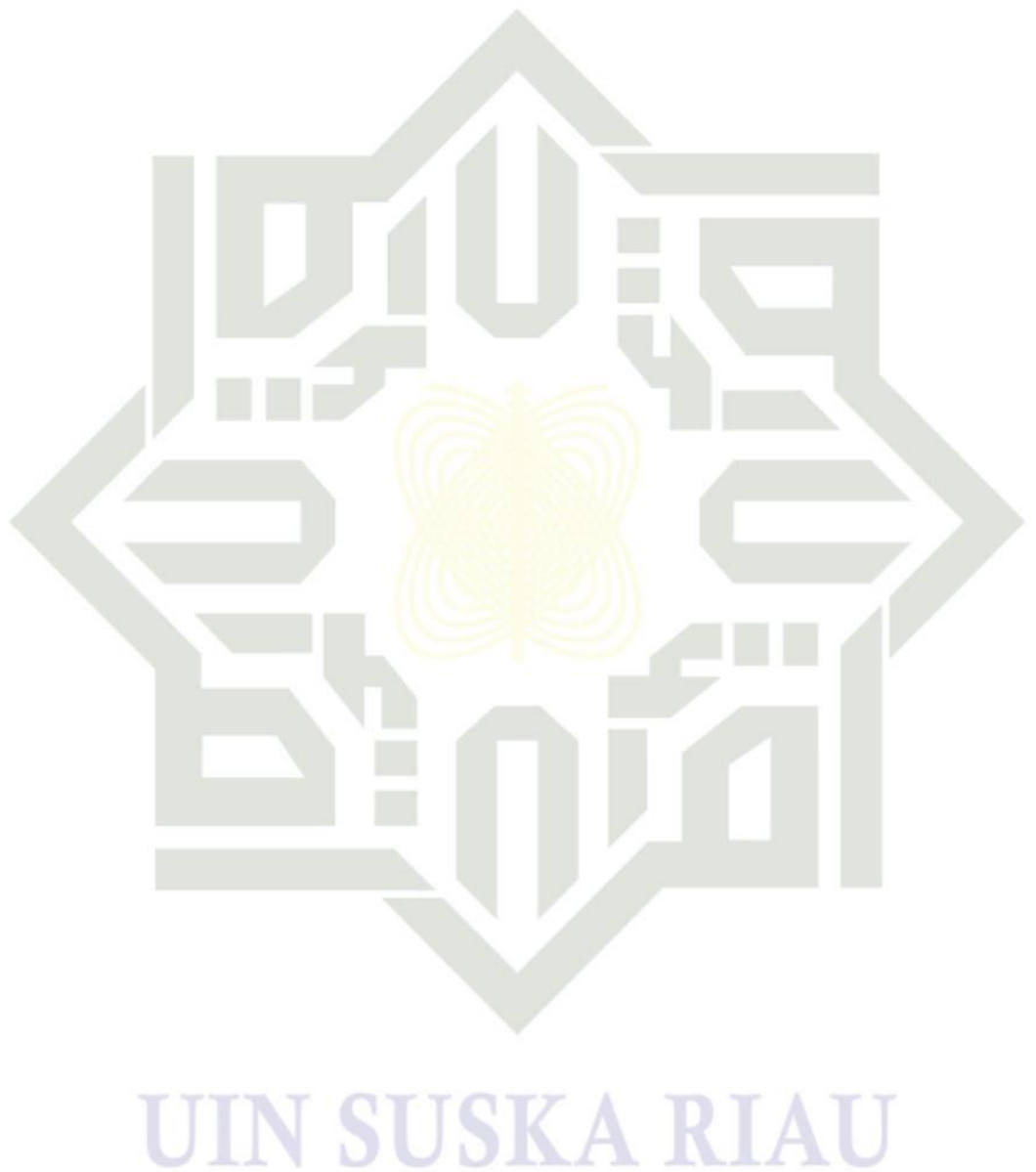
Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2011:34)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut **Kasmir (2015 : 172)** Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya atau kuantitatif (**Zawawi, 2010 : 37**).

Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajemen yaitu meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau

perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting agar perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut **Handoko (2008:193)**, “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Luthan (2009:243) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif dan evaluasi dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selaras dengan pendapat Luthans mengenai pengertian kepuasan kerja, **Hasibuan (2011:104)** menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Dimana sikap ini dipengaruhi oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasibuan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang terhadap pekerjaannya yang bisa timbul karena terpenuhinya harapan-harapan akan dimensi pekerjaan dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja pegawai senantiasa terjaga, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap perusahaan terutama terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya. Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2011:120)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) ,kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut pendapat **Sutrisno (2009:77)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *Kesempatan untuk maju.* Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keamanan kerja.* Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. *Gaji.* Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen.* Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. *Kondisi kerja*. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2008:202)** adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu ia menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mencintai pekerjaannya yaitu, memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja yaitu, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Rekan kerja yang mendukung yaitu, sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
5. Imbalan yang pantas yaitu, sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Para karyawan pada umumnya menginginkan kerja yang aman, sehat yang tidak timbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tak dapat di hindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang di alami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. (Bangun, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Mangkunegara, (2011)**, keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang melibatkan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana mereka akan merasa puas atau tidak puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang mereka hadapi.

Bekerja di perlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, adapu usaha-usaha yang di perlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan meyejukan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberi perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keasrian lingkungan kerja.

3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2011), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan & Kesehatan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu (Mangkunegara, 2011) :

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan tidak terlepas dari kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kebersihan tempat kerja, keamanan tempat kerja, Ventilasi AC dan penerangan lampu. Adapun lingkungan kerja terdiri dari 3 bagian yakni :

- a. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi keamanan kerja, kebersihan kerja, suhu udara yang baik, suara yang bising, dan penerangan yang cukup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Hubungan karyawan dalam perusahaan tidak terlepas dari keberadaan karyawan sebagai individu atau kelompok. Biasanya masing-masing karyawan memiliki sifat yang berbeda. Oleh sebab itu perlu ditumbuhkan suatu hubungan kerja diantara karyawan dengan pimpinan yang serasi dan harmonis.
 - c. Pelayanan karyawan, pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja yang akan membuat mereka bersemangat.

2. Faktor peralatan kerja

Kelengkapan peralatan adalah dimana karyawan bekerja memiliki fasilitas perlindungan diri guna menyelamatkan diri dari bahaya kecelakaan kerja. Perlindungan dengan helm sangat diperlukan dimana sering terjadi masalah terhadap benda-benda yang jatuh, penutup telinga dapat digunakan untuk melindungi telinga dari benda tajam, benda panas dan zat kimia.

Secara umum peralatan perlindungan pekerja harus digunakan, lebih baik mengurangi resiko kecelakaan agar para pekerja terhindar dari bahaya. Alat pelindung diri yang diberikan perusahaan seperti : baju kerja, sepatu, helm, sarung tangan, masker, kacamata, dimana alat pelindung diri yang diberikan kepada pekerja sudah memenuhi standarisasi keselamatan dan kesehatan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor Kelalaian

Penyebab kecelakaan terbesar adalah faktor kesalahan manusia anatara lain:

- a. Ketidakseimbangan fisik/kemampuan fisik tenaga kerja seperti tidak sesuai berat badan, posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah, kepekaan tubuh.
- b. Ketidakseimbangan kemampuan psikologi naker seperti rasa takut, kurang pengetahuan, kurang pengalaman, tidak mampu memahami, gerak yang lamban, kurang terampil dan kurang mengadakan latihan praktik.
- c. Stress mental seperti emosi berlebihan, pendiam dan tertutup, frustrasi, problem dengan sesuatu yang tidak dipahami.
- d. Stress fisik seperti beban tugas berlebihan, terpapar panas yang tinggi, kekurangan oksigen dan gerakan terganggu.
- e. Motivasi seperti tidak ada umpan balik, mau bekerja bila ada penguatan/ hadiah, frustrasi berlebihan.

4. Faktor Kedisiplinan

Disiplin kerja yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Standar Keselamatan Kerja

Adapun standar/alat yang digunakan saat bekerja adalah

(Mangkunegara,2011) :

1. *FOOT PROTECTION*

Para pekerja wajib menggunakan sepatu pengaman (*Safety Shoes*) dalam menjalankan tugasnya. Adapun *Safety Shoes* yang digunakan harus memenuhi kriteria perlindungan sesuai kondisi di lapangan kerja masing-masing.

2. *HEAD PROTECTION*

Para pekerja yang bekerja di tempat yang berpotensi mencederai kepala mereka, seperti lokasi konstruksi, tambang, dan lain-lain wajib mengenakan helm pelindung yang mampu melindungi kepala pengguna dari terkena hantaman benda keras dan berat, terkena sengatan listrik dan api.

3. *HEARING PROTECTION*

Untuk tempat dengan tingkat kebisingan tinggi di atas 90 dB (desi-Bells), para pekerja wajib mengenakan pelindung telinga.

4. *EYE AND FACE PROTECTION*

Para pekerja wajib mengenakan pelindung mata dan wajah saat mengoperasikan mesin yang berpotensi melontarkan sisa pekerjaannya atau mengandung bahan radiasi yang dapat melukai muka dan mata.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. *RESPIRATORY PROTECTION*

Para pekerja wajib mengenakan alat pernafasaan saat bekerja di tempat dengan kondisi udara yang kurang baik.

6. *LIFELINES, SAFETY BELTS*

Guna menghindari risiko terjatuh di tempat kerja (biasanya untuk pekerja tambang), para pekerja wajib mengenakan ikat pinggang pengaman seperti tali, harness, dan sejenisnya, di mana ikat pinggang pengaman tersebut harus mampu menahan beban minimal 500 kg.

2.3.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah

(Mangkunegara, 2011) :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja.
2. Pemakaian peralatan kerja.
3. Pengaturan udara.
4. Kondisi fisik.
5. Pengaturan pencahayaan dan penerangan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

(Rivai, 2011:24).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Siagian (dalam Nuraini, 2013 : 106)**, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut **Sutrisno (2011:85)**, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013:38**).

Menurut **Sinambela (2016:335)**, menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain (Mulyadi,2015:54) :

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin karyawan atau pekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Simamora (2010)**, indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada peraturan

Serangkaian peraturan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau buruk, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kehadiran tepat waktu

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

4. Tindakan Korektif

Tindakan perbaikan agar tidak terjadi lagi kesalahan saat bekerja.

5. Tingkat absensi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar ketika jam istirahat.

6. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.4.5 Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Sesungguhnya antara keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Sutrisno (2009:77)** menyatakan bahwa *Keamanan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menentukan kepuasan kerja karyawan. *Kondisi kerja*. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

Kepuasan kerja merupakan persoalan yang penting dan cukup menarik, terutama bagi kepentingan industri. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kondisi fisik dari lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas dan prestasi karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani teman kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Keamanan kerja juga merupakan faktor yang mampu mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Tersedianya peralatan pengamanan yang memadai seperti helm, kacamata, sepatu dan pengarah sebelum bekerja, sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan perasaan yang tenang dan aman. Lingkungan kerja yang baik juga akan membantu karyawan untuk bekerja tanpa adanya tekanan maupun kecemasan. Perasaan yang tenang tersebut akhirnya membantu karyawan untuk melindungi dirinya dari kemungkinan terkena penyakit. Usaha menjaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan memperoleh ketegangan maupun tekanan (stress) selama bekerja.

2. Hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Sesungguhnya antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Sutrisno (2009:77)** menyatakan bahwa *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif

(halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an seperti dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu. Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana al-quran surat At-taubah 105 menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۖ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Allah SWT juga berfirman dalam surat Al-Israa ayat 19 sebagai berikut :

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَّشْكُورًا ﴿١٩﴾

“Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha kea rah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik”.

Dari al-quran surat Al-Isra 19 bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

Setiap umat Islam disarankan untuk bekerja guna memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dengan jalan bekerja maka kita akan memperoleh rezeki dari Allah. Bahkan, dengan bekerja kita dapat mengumpulkan pahala sebagai bekal di kehidupan akhirat nanti. Untuk itulah, Islam menganggap bekerja adalah salah satu bentuk dari ibadah yang harus dilaksanakan sesuai dengan jalan Allah dan demi kemuliaan Allah semata. Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam pandangan islam adalah aktifitas menjemput rezeki dengan cara-cara yang baik sehingga menghasilkan keberkahan dalam hidup. Allah sendiri menyarankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

agar umatNya senantiasa bekerja dengan cara yang baik. Allah SWT berfirman dalam surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."(QS. Al Jumu'ah (62): 10)

Rasulullah sebagai teladan umat muslim juga menyarankan untuk selalu bekerja. Hal ini tampak dalam sabda beliau, "Sesungguhnya Allah menyukai orang mukmin yang bekerja" (HR. ath Thabarani dan Ibnu 'Adi). Bahkan, Rasulullah pun menyarankan kepada setiap pekerja untuk selalu menjaga **kesehatan dan keselamatan kerja** agar ia selalu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan baik. Hal ini tampak dalam sabda dan do'a Rasulullah berikut.

الضَّعِيفُ مِنَ الْهَالِكِ أَحَبُّ إِلَيَّ الْقَوِيُّ الْمُؤْمِنُ الْمُؤْمِنُ

"Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih disukai Allah daripada orang mukmin yang lemah" (HR. Muslim).

Demikian beberapa ayat Al-qur'an dan Hadits yang menjelaskan mengenai **kesehatan dan keselamatan kerja** dalam pandangan Islam. Untuk itu, kita perlu memperhatikan ayat di atas agar dalam bekerja dapat selalu sehat dan selamat. Dengan begitu, hasil kerja pun bisa optimal rezeki mengalir lancar dan hasilnya pun menjadikan hidup Anda penuh dengan keberkahan.

2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

بِأَنفُسِهِمْ مَّائِعٍ يُغَيِّرُ أَحْتَابِقَوْمٍ مَّائِعٍ غَيْرِ لَّالْهَانِ

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." (QS.ar-Ra'd:11)

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

"Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepadaUlil Amri dari (kalangan) kamu"

Sebagaimana al-quran surat An-Nisa 59 menjelaskan tentang disiplin adalah mentaati peraturan baik itu peraturan tertulis secara resmi maupun berupa ucapan. Walaupun peraturan itu membuat kita tidak merasa nyaman tapi dengan adanya peraturan itu kita bisa terhindar dari bahaya jika kita mentaatinya dengan benar, karena sebuah peraturan itu harus kita taati, kita harus janji dalam diri kita harus mentaatinya supaya perusahaan mendapat keuntungan yang semaksimal mungkin. Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikan- Nya kepada mereka. Allah SWT berfirman :

يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اذْكُرُوا نِعْمَتِيَ الَّتِي أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أُوفِ بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّايَ فَارْهَبُونِ

“Hai Bani Israil, ingatlah akan nikmat-Ku yang telah Aku anugerahkan kepadamu, dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Aku penuhi janji-Ku kepadamu; dan hanya kepada-Ku-lah kamu harus takut (tunduk).”(Al-Baqarah:40)

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur’an surat al-Isra’ ayat 34 sebagai berikut :

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَاتِبٌ مَسْئُولًا

“Dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta petanggung jawabannya”.

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari

Muslim yaitu:

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R.Bukhari Muslim)

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dina Nurbaiti (2015)	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada bagian <i>workshop ducting</i> PT karya interlek kencana)	Hasil penelitiannya adalah secara parsial keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
2.	Osha Silvia Anggraeini (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	Hasil pengujian tersebut mengindikasikan bahwa variabel K3 (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).
3.	Dwi Kurniawan (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan & Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja
4.	Meri Anggraeni (2017)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Kota Kendari	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
5.	Alfa Omega Hutagalung, Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018)	Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Cleaning Service PT X di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ)	Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji simultan dengan uji F ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan yang terdahulu terletak pada jumlah sampel yang digunakan, jumlah variabel, hasil penelitian dan tempat penelitian adapun penelitian ini dilaksanakan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah sesuatu yang dijadikan objek oleh peneliti untuk diteliti. Adapun jenis variabel pada penelitian ini terbagi 2 yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independen*) adalah yang mempengaruhi (X), yaitu :
 - X1= Keselamatan & Kesehatan Kerja
 - X2= Disiplin Kerja
2. Variabel terikat (*dependen*) adalah yang dipengaruhi (Y)
 - Y= Kepuasan Kerja

2.8 Kerangka Pemikiran

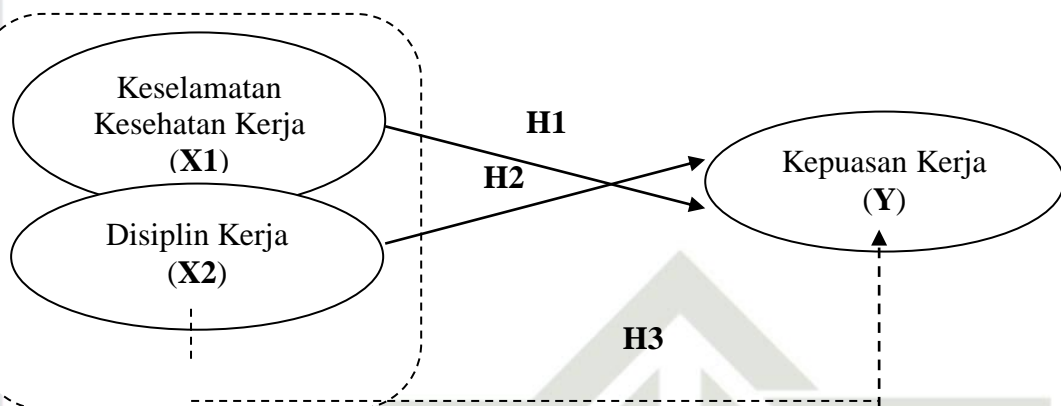
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

- Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- Keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sumber : (Robins:2008) dan (Darmawan:2013)

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono,2014:93).

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

2. Diduga bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2008 : 193)	1. Menyenangi pekerjaannya. 2. Mencintai pekerjaannya. 3. Moral kerja. 4. Rekan kerja yang mendukung. 5. Imbalan yang pantas. Hasibuan (2008) dan Hasibuan (2011)	Likert
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang di alami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Bangun (2012)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja. 2. Pemakaian peralatan kerja. 3. Pengaturan udara. 4. Kondisi fisik. 5. Pengaturan pencahayaan dan penerangan. Mangkunegara (2011)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011:24)	1. Kepatuhan pada peraturan. 2. Efektif dalam bekerja. 3. Kehadiran tepat waktu. 4. Tindakan Korektif. 5. Tingkat absensi. 6. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Simamora (2010)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Penelitian

Lokasi dari objek penelitian dilakukan pada PT. PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang yang terletak di Desa Silam, Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar, Riau. Yaitu perusahaan yang bergerak dalam produksi telur ayam. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan november 2018 sd Maret 2019.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2009)**, adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan dan di peroleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. (Sugiyono:2010)

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand yang di representasikan melalui responden yang sesuai dengan dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek.Data sekunder dalam penelitian ini dari buku, jurnal, PT. Charoen Pokhpand, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand yaitu 40 karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2011)**, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *sensus*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Angket (*questionnaire*). Daftar angket atau questionnaire adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu pada PT. Charoen Pokhpan Jaya Farm 3 Bangkinang yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan *sekala likert* dengan bentuk *checklist*. Adapun bobot penilaian terhadap jawaban kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Bobot Jawaban Kuesioner

No	Kriteria Penelitian	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.5 Analisis Data

Langkah ini dilakukan karena tujuan dari analisis data adalah untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah di olah. Metode analisis

data yang penulis gunakan adalah metode yang sesuai dengan penelitian ini yaitu bersifat **Deskriptif Kuantitatif**. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan dapat di pertanggung jawabkan, maka diperlukan serangkaian pengujian yang baik dari hasil data yang telah diperoleh. Adapun metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali; 2011; 45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $>$ 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan

berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali; 2011; 41**).

Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (**Nunnally dalam Ghozali; 2007**).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

Cara lain untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan *normal probability plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari

Kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *TOL (Tolerance)* dan *Varianvce Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Gujarati). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas. (Suliyanto, 2011:81-82).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal

ini menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95).

3.7.4 Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi otokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:125).

Tabel 3.2 Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin - Watson

DW	Kesimpulan
< dL	Ada Autokorelasi (+)
dL s.d dU	Tanpa Kesimpulan
dU s.d 4 – dU	Tidak Ada Autokorelasi
4 – dU s.d 4 – dL	Tanpa Kesimpulan
> 4 – dL	Ada Autokorelasi (-)

3.8 Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:54). Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)
- X₂ = Disiplin Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a = Konstanta
 $b_1 b_2$ = Koefisien Regresi
 e = *Standar Error* (variabel diluar penelitian)

Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut **Suliyanto (2011:45)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk menghitung besarnya nilai t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

- t = Nilai t
 b_j = Koefisien Regresi
 S_{b_j} = Jumlah Baku Regresi

Kriteria pengujian

Hipotesis 1

H_0 tidak dapat ditolak jika:

- a. $t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$, atau
- b. $\text{Sig.} > 0,05$

H_a diterima jika:

- a. $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, atau
- b. $\text{Sig.} \leq 0,05$ dan arah koefisien negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesis 2

H_0 tidak dapat ditolak jika:

- a. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau
- b. $Sig. > 0,05$

H_a diterima jika:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau
- b. $Sig. \leq 0,05$ dan arah koefisien positif.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:44-45)** Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas digunakan dalam model mampu menjelaskan pembahasan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok atau fit atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan df: (k-1),(n-k).

Untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-1)}$$

F = Nilai F

R^2 = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel (ukuran sampel)

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sugiyono (2016:146)** menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Charoen Pokphand mulai didaftarkan sebagai perusahaan resmi di Bangkok, Thailand pada tahun 1951 dan pabrik pakan ternak pertama didirikan pada tahun 1953. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah penyediaan bibit-bibit tanaman bagi petani, kemudian membeli kembali hasil panen yang dihasilkan oleh para petani serta melakukan proses terhadap hasil panen menjadi pakan ternak. Seiring waktu, perusahaan ini mengalami peningkatan jaringan terhadap konsumen sehingga sekitar tahun 1970, peningkatan permintaan akan pakan ternak terlihat di Asia. Untuk memenuhi segmentasi pasar Asia terhadap pakan ternak, maka 3 PT. Charoen Pokphand membangun cabang perusahaan di berbagai negara di Asia seperti Indonesia, Hongkong, Singapura, Taiwan dan Malaysia.

PT. Charoen Pokphand mengembangkan usahanya di Indonesia pada tahun 1971 dengan mendirikan pabrik pakan ternak modern berskala besar yang berlokasi di Ancol Barat, Jakarta Utara. PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk (Perseroan”) didirikan secara resmi sebagai anak perusahaan dari Charoen Pokphand Overseas Investment Co. Ltd. Hongkong. Pabrik tersebut mulai aktif beroperasi pada tahun 1972 dengan produk utama yang dihasilkan adalah pakan ternak unggas dengan kapasitas produksi sebesar 20.000 ton per tahun. PT. Charoen Pokphand Indonesia sebagai perusahaan bertaraf global yang bergerak

dibidang agroindustri dengan cakupan bisnisnya meliputi produksi pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan daging ayam, serta produksi benih untuk pertanian.

PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang berdiri pada tahun 2006 terletak di Desa Silam Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi telur ayam atau biasa disebut ayam petelur. PT. Charoen Pokhpan dini menghasilkan telur ayam sekitar 6000 sampai 7000 butir telur ayam dan kemudian telur ayam tersebut di pindahkan ke hatchery untuk ditetaskan yang terletak di Pekanbaru.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang.

Misi Perusahaan

Untuk memproduksi dan memasarkan anak ayam dan produk makanan yang berkualitas tinggi dan inovatif.

Dalam visinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memiliki tujuan untuk menyediakan pangan yakni berupa daging ayam kepada konsumen terutama konsumen di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memberikan informasi kepada konsumen terhadap pentingnya mengonsumsi daging terutama daging ayam yang memiliki kisaran harga lebih terjangkau dibandingkan dengan daging lainnya serta memiliki nutrisi yang dibutuhkan manusia. Tidak hanya daging ayam yang dapat diolah dan dijual, melainkan dengan menjual anak ayam (Day Old Chick) untuk dikembangkan dalam sektor peternakan serta penyediaan pakan ayam untuk mendukung peningkatan peternakan yakni ayam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

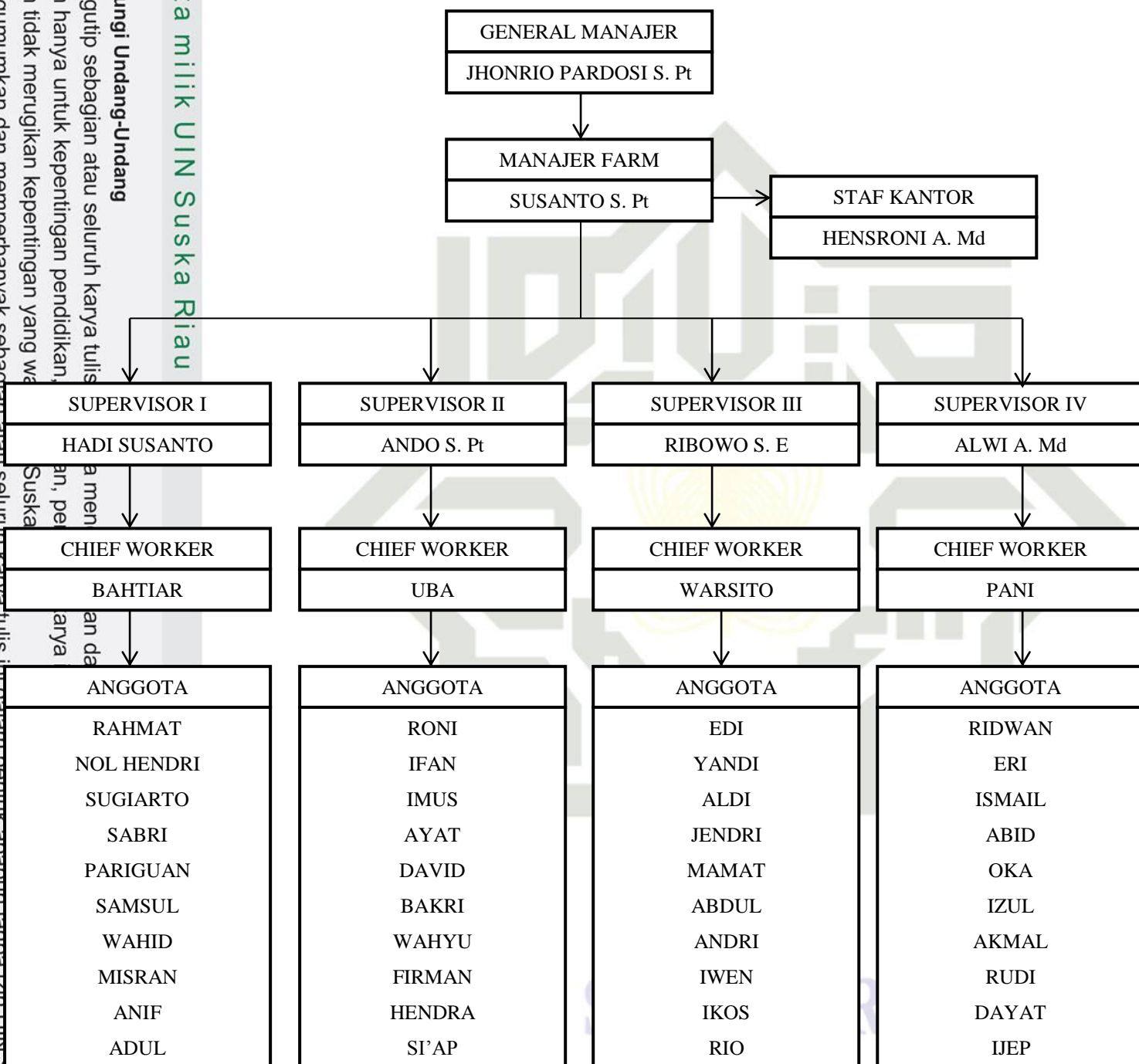
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam misinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memberikan gambaran terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan yakni dengan memproduksi dan menjual kebutuhan sektor peternakan yang meliputi pakan ayam, anak ayam (Day Old Chick) dan makanan olahan daging ayam dengan kualitas yang tinggi dan berinovasi. Untuk memenuhi tujuan yang tercakup dalam visi, maka diperlukan misi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga untuk menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang, maka dimulai dari penjualan anak ayam, dalam perkembangannya ayam membutuhkan nutrisi yang sesuai melalui pakan ayam serta setelah dikembangkan dalam peternakan, maka ayam yang siap panen dapat diolah menjadi pangan bagi konsumennya.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Charoen Pokhpand sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang**



Sumber : PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang, 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan semua aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan yang ada dalam perusahaan, perlu diadakan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang yang saling berhubungan antara satu dengan pelaksana tugas. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Charoen Pokhpand adalah sebagai berikut :

1. General Manajer

Tugas dan tanggung jawab :

Mengatur manajer di suatu provinsi, di Riau terdapat 4 anak perusahaan Pokhpand, General Manajer inilah yang mengatur manajer ke-4 anak perusahaan tersebut.

2. Manajer Farm

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas manajemen ayam di farm terkait kesehatan ayam dan operasional farm.
- b. Membuat konsep dan program terkini yang lebih efektif dan efisien dalam hal inovasi manajemen ayam.

3. Staf Kantor

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas berfungsinya peralatan dan kelistrikan dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bertanggung jawab atas tersedianya barang dan peralatan farm di gudang.
 - c. Bertanggung jawab atas kebersihan pakaian kerja karyawan.
 - d. Bertanggung jawab atas pendistribusian pakan ke kandang-kandang.
 - e. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan farm.
 4. Supervisor
Tugas dan tanggung jawab :
 - a. Membantu manajer dalam menjalankan fungsi manajemen ayam.
 - b. Melaksanakan program yang sudah dibuat manajer.
 5. Chief Worker
Tugas dan tanggung jawab :
 - a. Bertanggung jawab atas pemberian pakan ayam.
 - b. Bertanggung jawab atas kebersihan kandang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang.
3. Keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang.
4. Adapun Pengaruh variabel Keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang adalah sebesar 70,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keselamatan kesehatan kerja (K3)

Pimpinan diharapkan secara *continue* dapat memberikan pemahaman kepada semua karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak memenuhi aturan-aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku pada perusahaan dan lingkungan kerja yang diantaranya sirkulasi udara, penerangan, dan kebersihan yang dinilai kurang, harus dikaji ulang agar tidak menimbulkan resiko bagi keselamatan karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

2. Disiplin kerja

Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta menaati peraturan seperti datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Fram 3 Bangkinang.

3. Kepuasan kerja

Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa Omega Hutagalung, Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018). *Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Cleaning Service PT X di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ)*. Vol 1, No 1, (2018)
- Al-Qur'an dan terjemahannya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dina nurbaiti. 2015. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada bagian workshop ducting PT karya interlek kencana) jakarta*. (Online).
- Dwi Kurniawan. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda*. (Online).
- Ghalih, 2013. *Disiplin Kerja Pegawai*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, CV. Haji Masanggung. Jakarta.
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir dan Jakfar. 2015. *Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi*. Jakarta : Prena
- Luthans, Fred. 2009. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meri Anggraeni 2017. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Kota Kendari*. (Online)
- Moch As'ad. 2011. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Osha Silvia Anggraeini. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudussemarang*. (Online).
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Hendry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Susilo Wartoyo. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET/ KUESIONER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth, Bapak/ibu Responden

Saya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.CHAROEN POKHPAND JAYA FARM 3 BANGKINANG”**. Untuk memperoleh data, saya mohon Bapak/ibu berkenan untuk mengisi angket/kuesioner ini sesuai dengan yang Bapak/ibu ketahui, berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggungjawab. Angket/ kuesioner ini berguna dalam menganalisa Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang. Angket ini tidak akan mempengaruhi apapun terkait karier Bapak/ibu. Jawaban-jawaban atas angket ini dijamin kerahasiaannya. Demikian permohonan ini disampaikan, atas waktu dan kesediaan Bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

AHMAD FAUZI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Petunjuk Umum

Petunjuk Penelitian

Daftar pertanyaan berikut ini terdiri dari tipe isian. Isilah pada tempat jawabanyang telah disediakan. Apabila Bapak/Ibu tidak bersedia mencantumkan nama, maka Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan nama.

Petunjuk pengisian kuisioner

Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/saudara/i membaca pertanyaan berikut dengan cermat sebelum mengisi

Diisi dengan memberikan tanda checklist (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu/saudara/i anggap benar.

Identitas Responder

1. Nama Responden : (*boleh tidak diisi)
2. Umur :
3. Jenis kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SMA
☐ D3 ☐ S1
5. Lama Bekerja : Tahun

Ilahkan beri tanda (✓) pada salah satu kolom dibawah ini :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****A. Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menikmati dan menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Saya rasa pekerjaan saya menarik dari waktu ke waktu.					
3	Saya mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.					
4	Saya merasa puas karena pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal.					
6	Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja.					
7	Bila saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.					
8	Cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan.					
9	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas.					
10	Gaji saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (XI)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Keadaan tempat lingkungan kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.					
3	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
4	Sebelum memakai peralatan kerja saya melakukan pengecekan terlebih dahulu sebelum menggunakannya.					
5	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.					
6	Saya merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja saya terasa sejuk dan dingin.					
7	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.					
8	Alat perlindungan keamanan kerja selalu siap digunakan ketika akan bekerja.					
9	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah.					
10	Saya merasa lingkungan kerja saya kurang mendapat cahaya sehingga terasa gelap.					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Variabel Disiplin Kerja(X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di perusahaan.					
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
3	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan saya.					
5	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
6	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
7	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik supaya tidak terjadi kesalahan lagi.					
8	Saya bertekad untuk tidak melanggar peraturan lagi.					
9	Absensi dapat meningkat setelah diterapkannya absensi <i>finger print</i>					
10	Seluruh tugas pekerjaan dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.					
11	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					

~TerimaKasih~

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

[illegible]

Contoh 3 : Uji Validitas Keselamatan & Kesehatan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	1	,705**	,982**	,784**	,155	,616**	,881**	,771**	,902**	,157	,886**
p2		1	,717**	,720**	,131	,835**	,746**	,837**	,816**	,157	,838**
p3			1	,763**	,108	,604**	,850**	,735**	,875**	,107	,857**
p4				1	,193	,789**	,838**	,832**	,887**	,253	,896**
p5					1	,226	,144	,319*	,242	,325*	,384*
p6						1	,755**	,827**	,781**	,097	,821**
p7							1	,855**	,871**	,173	,901**
p8								1	,891**	,271	,932**
p9									1	,276	,960**
p10										1	,370*
Total											1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Disiplin Kerja



Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	Total
p1	Pearson Correlation	1	,677*	,797*	,892**	,764*	,864**	,835**	,794*	,761*	,756**	,866**	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p2	Pearson Correlation	,677*	1	,367*	,645**	,530*	,557**	,591**	,577*	,608*	,728**	,629**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p3	Pearson Correlation	,797*	,367*	1	,765**	,852*	,727**	,603**	,615*	,713*	,738**	,758**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p4	Pearson Correlation	,892*	,645*	,765*	1	,816*	,817**	,816**	,763*	,817*	,667**	,769**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p5	Pearson Correlation	,764*	,530*	,852*	,816**	1	,806**	,604**	,547*	,796*	,644**	,808**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p6	Pearson Correlation	,864*	,557*	,727*	,817**	,806*	1	,839**	,611*	,791*	,656**	,787**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p7	Pearson Correlation	,835*	,591*	,603*	,816**	,604*	,839**	1	,732*	,598*	,597**	,755**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p8	Pearson Correlation	,794*	,577*	,615*	,763**	,547*	,611**	,732**	1	,727*	,568**	,709**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p9	Pearson Correlation	,761*	,608*	,713*	,817**	,796*	,791**	,598**	,727*	1	,635**	,614**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p10	Pearson Correlation	,756*	,728*	,738*	,667**	,644*	,656**	,597**	,568*	,635*	1	,740**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p11	Pearson Correlation	,866*	,629*	,758*	,769**	,808*	,787**	,755**	,709*	,614*	,740**	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,951*	,725*	,846*	,930**	,865*	,889**	,838**	,820*	,862*	,819**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hakki



Kepuasan Kerja

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	1	,249	,600**	,545**	,449**	,652**	,443**	,579**	,367*	,694**	,738**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,121	,000	,000	,004	,000	,004	,000	,020	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p2	,249	1	,201	,382*	,636**	,184	,667**	,519**	,505**	,348*	,654**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,121	,214	,015	,000	,255	,000	,001	,001	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p3	,600**	,201	1	,618**	,513**	,538**	,454**	,440**	,335*	,579**	,715**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,214	,000	,001	,000	,003	,004	,035	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p4	,545**	,382*	,618**	1	,603**	,379*	,340*	,431**	,633**	,671**	,750**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,000	,016	,032	,006	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p5	,449**	,636**	,513**	,603**	1	,318*	,603**	,543**	,446**	,487**	,770**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,001	,000	,046	,000	,000	,004	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p6	,652**	,184	,538**	,379*	,318*	1	,601**	,720**	,349*	,502**	,709**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,255	,000	,016	,046	,000	,000	,027	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p7	,443**	,667**	,454**	,340*	,603**	,601**	1	,655**	,415**	,469**	,786**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,003	,032	,000	,000	,000	,008	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p8	,579**	,519**	,440**	,431**	,543**	,720**	,655**	1	,458**	,467**	,798**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,006	,000	,000	,000	,003	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p9	,367*	,505**	,335*	,633**	,446**	,349*	,415**	,458**	1	,495**	,676**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,035	,000	,004	,027	,008	,003	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p10	,694**	,348*	,579**	,671**	,487**	,502**	,469**	,467**	,495**	1	,758**
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,000	,001	,002	,002	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	,738**	,654**	,715**	,750**	,770**	,709**	,786**	,798**	,676**	,758**	1
	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,931	10

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,961	,964	11

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,906	10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



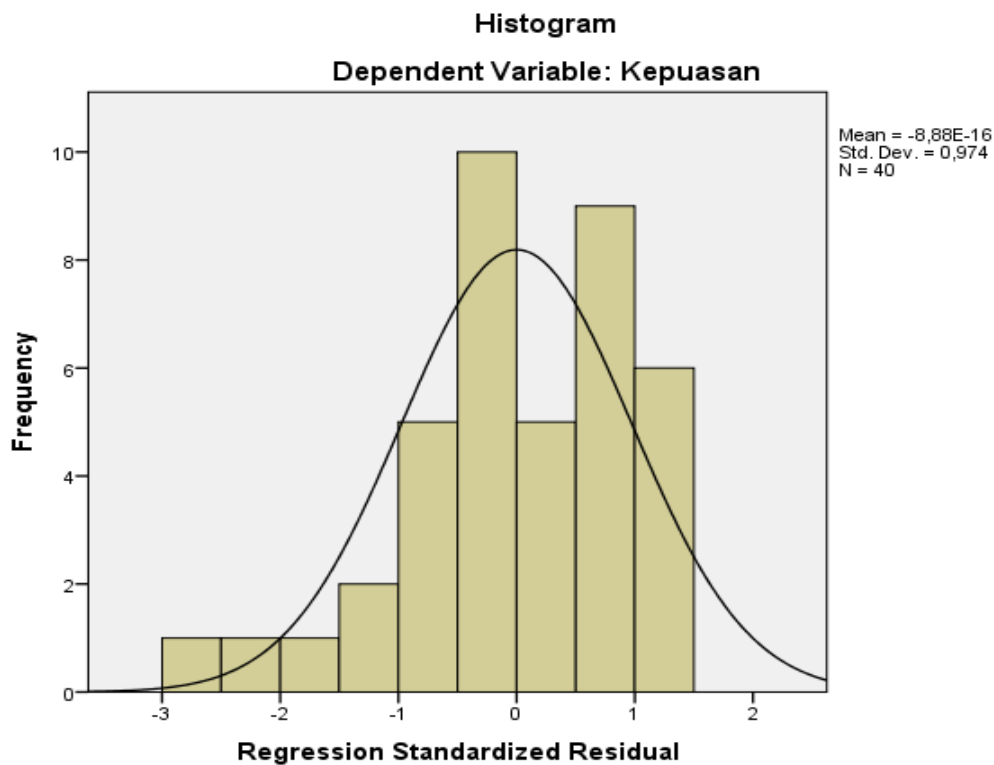
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

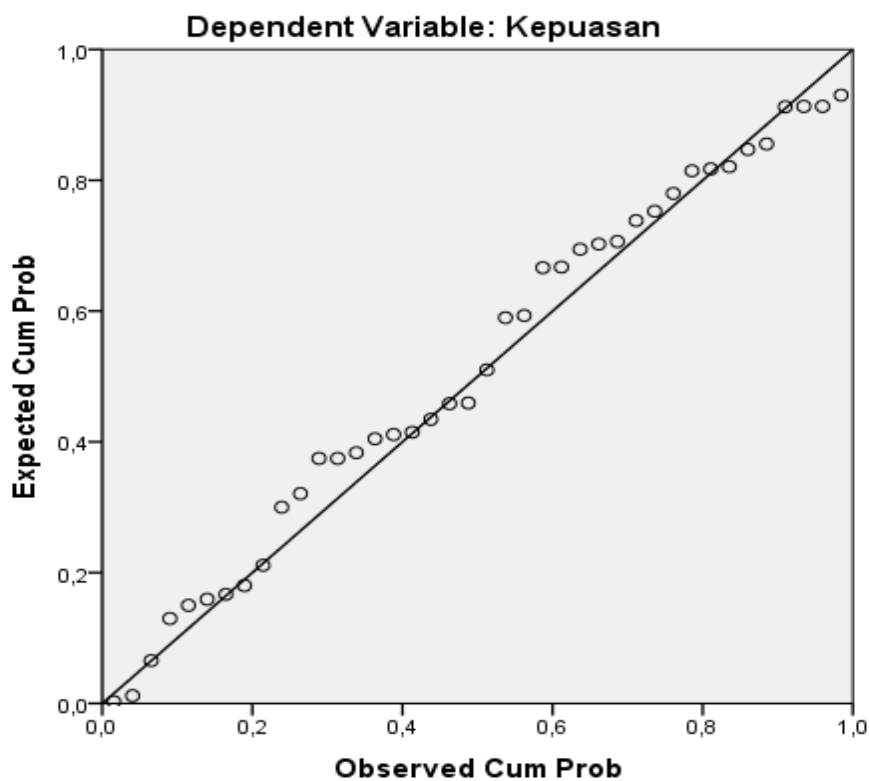
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





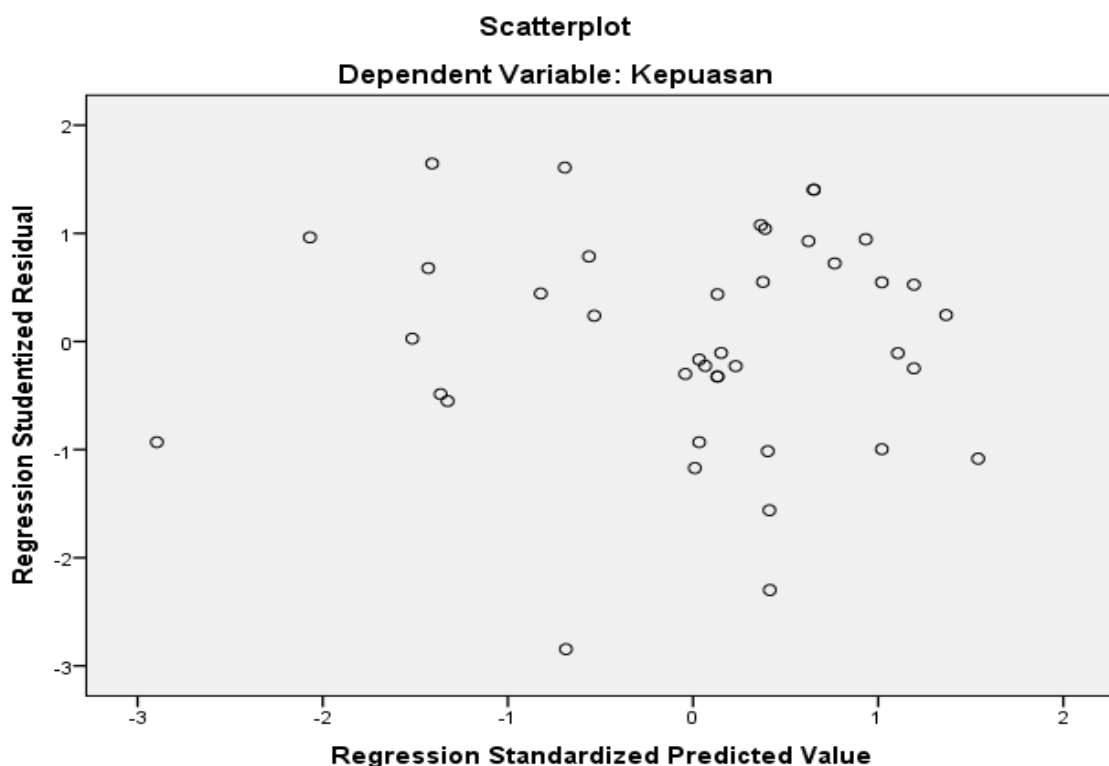
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	5,800	3,817		1,520	,137	
	K3	,546	,081	,640	6,717	,000	,826 1,211
	Disiplin	,310	,083	,353	3,711	,001	,826 1,211

a. Dependent Variable: Kepuasan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Otokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,723	,708	4,00369	1,840

a. Predictors: (Constant), Disiplin, K3

b. Dependent Variable: Kepuasan

Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,800	3,817		1,520	,137
K3	,546	,081	,640	6,717	,000
Disiplin	,310	,083	,353	3,711	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,800	3,817		1,520	,137
1 K3	,546	,081	,640	6,717	,000
Disiplin	,310	,083	,353	3,711	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1546,806	2	773,403	48,249	,000 ^b
Residual	593,094	37	16,030		
Total	2139,900	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, K3

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.708	4.00369

a. Predictors: (Constant), Disiplin, K3

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Ahmad Fauzi, kelahiran Kuok, 17 November 1995, Alamat Pulau Terap Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Merupakan anak dari Bapak Sibir dan Ibu Mardiana, anak ke 2 dari 3 saudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 010 Kuok dan lulus pada tahun 2008.

Pada tahun 2008, penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Kuok dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 Kampar dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Program Study S1 Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia.

Pada tanggal 15 November 2019 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive dan dinyatakan lulus dengan Predikat Sangat Memuaskan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.